

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN DAN KINERJA PRAJURIT BATALYON KAVALERI 11/SERBU KODAM ISKANDAR MUDA

THE INFLUENCE OF COMPENSATION TOWARD DISCIPLINE AND PERFORMANCE OF CAVALRY BATTALION SOLDIER 11/SERBU KODAM ISKANDAR MUDA

Edwin Dwiguspana¹, Arwin Datumaya Wahyudi Sumari², Mitro Prihantoro³

Program Studi Strategi Pertahanan Darat,
Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan
(ewindwiguspana@yahoo.com, arwin.sumari@yahoo.com, mitrop91@gmail.com)

Abstrak – Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi dominan dan bahkan dapat dikatakan memegang peranan penting diantara sumber daya-sumber daya lainnya. Kinerja prajurit di Batalyon Kavaleri (Yonkav) 11/Serbu Kodam Iskandar Muda telah mengalami penurunan yang ditunjukkan dari indikasi-indikasi yakni Tidak Hadir Tanpa Ijin (THTI), pelanggaran desersi, dan pulang kerja sebelum waktunya, serta belum maksimalnya ekspektasi kerja prajurit. Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal maka prajurit perlu diberi rangsangan dengan memberikan kompensasi. Dalam rangka membuktikan hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh kepada kedisiplinan dan kinerja prajurit, dilakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif analisis regresi linier dengan desain penelitian random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sedang antara kompensasi terhadap kedisiplinan sebesar 0,435 dan pengaruh kuat kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,522, sedangkan secara bersama-sama antara kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda memberi tambahan sebesar 0,957. Penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.

Kata kunci: kedisiplinan, kinerja, kompensasi, prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda

Abstract – *Within an organization, human resource is one of resources which gives dominant contribution and said to hold important role among other resources. The performance of the soldier of Cavalry Battalion 11/Serbu Kodam Iskandar Muda has been experiencing degradation which is shown by indications namely, absent without permission, desertion, and return home prematurely, as well as working expectation of soldier which is not maximum yet. To achieve a maximum and good working outcome, therefore compensation has to be given to the soldier as stimulation. In order to prove the hypothesis that compensation influences toward discipline and performance of*

¹ Perwira di Batalyon Kavaleri 11/Serbu, Kodam Iskandar Muda.

² Analis Kebijakan Rencana Kontinjensi Ekonomi, Kedeputusan Politik dan Strategi, Dewan Ketahanan Nasional Republik Indonesia, dan Dosen Tetap Program Studi Ekonomi Pertahanan, Fakultas Manajemen Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia, Sentul, Bogor.

³ Kepala Perpustakaan dan Dosen Tetap Program Studi Manajemen Pertahanan, Fakultas Manajemen Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia, Sentul, Bogor.

soldier, a research was conducted by applying quantitative method of linier regression analysis with random sampling as the research design. The results of the research shows that there is a medium influence of compensation toward discipline as much as 0.435 and a strong influence of compensation toward performance as much as 0.522, while in a together manner compensation adds 0.957 to discipline and performance of Cavalry Battalion 11/Serbu soldier Kodam Iskandar Muda. This research has given evidence that there is an influence of compensation delivery with the increase of discipline and performance of Cavalry Battalion 11/Serbu soldier Kodam Iskandar Muda.

Keywords: compensation, discipline, performance, Cavalry Battalion 11/Serbu soldier Kodam Iskandar Muda

Pendahuluan

Dalam organisasi militer, prajurit merupakan individu-individu yang diharapkan dapat berperan serta dalam menyukseskan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi militer karena tanpa sumber daya manusia, organisasi militer tidak dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya.

Betapapun baiknya sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi militer, seperti alat peralatan, persenjataan, sarana dan prasarana serta teknologi militer tanpa didukung oleh prajurit yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para prajurit perlu diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan kepada prajurit di Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴ Menurut Panggabean berpendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.⁵ Kompensasi yang diberikan kepada prajurit di Batalyon Kavaleri 11/Serbu berupa gaji maupun tunjangan

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 112.

⁵ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 75.

yang lain sesuai dengan peraturan dari pemerintah, merupakan imbalan atau penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda diharapkan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi juga oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi, namun ia tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka prajurit akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai hasil karyanya. Dari hasil pengamatan bahwa kinerja prajurit di Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda telah terjadi penurunan, indikasinya adalah masih adanya prajurit yang Tidak Hadir Tanpa Ijin (THTI), pelanggaran desersi, dan ada prajurit yang pulang sebelum waktunya, serta ekspektasi kerja prajurit yang dinilai masih belum maksimal.

Berdasarkan rekapitulasi kehadiran personel, rekapitulasi pelanggaran personel dan rekapitulasi pelaksanaan program kerja Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda, menunjukkan bahwa tingkat disiplin cukup baik, namun ditemukan data bahwa banyak prajurit yang ijin dan sakit. Selain hal yang disebutkan, kecenderungan masih kurangnya disiplin kerja prajurit merupakan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya kinerja. Bukan hanya itu, juga ditemukan data beberapa prajurit yang didapati meninggalkan tugas untuk kepentingan pribadi dan masih ada prajurit yang kurang memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sehingga harus ada teguran dari atasan.

Masalah kinerja prajurit menjadi sorotan seperti ketidakmampuan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target, terlambat menyelesaikan laporan, kurang inisiatif dalam mengerjakan laporan, dan kurangnya kerjasama antar prajurit. Berdasarkan pengamatan, fenomena tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para prajurit di Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda belum diwujudkan secara optimal. Kompensasi-kompensasi tersebut diantaranya adalah kurangnya sarana kerja yang mendukung prajurit untuk melaksanakan tugas, kurangnya kebutuhan perawatan bagi peralatan yang usia pakainya sudah lama, dan kondisi ruang kerja yang tidak sebanding dengan jumlah prajurit yang berada dalam ruang kerja. Selain itu timbulnya situasi kerja yang kurang kondusif dalam keadaan tertekan juga berdampak pada kurang efektifnya pelaksanaan

tugas dan adanya pimpinan yang menunjukkan sikap kurang bersahabat sehingga hal-hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja prajurit.

Kompensasi di bagi dalam 2 (dua) jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial meliputi upah, bonus, asuransi, cuti, dan fasilitas lain yang tidak termasuk dalam kompensasi non finansial. Di sisi lain, kompensasi non finansial didapat dari lingkungan dimana orang tersebut bekerja, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kebijakan pimpinan yang sehat, pengakuan dan tugas yang menarik.⁶

Jika permasalahan di Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda dibiarkan terus menerus, dikhawatirkan akan mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja prajurit. Oleh karena itu, harus dicarikan solusi untuk menyelesaikan masalah ini, karena akan menghambat tercapainya tujuan organisasi khususnya di Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda. Tingkat kedisiplinan dan kinerja prajurit yang dinilai belum optimal dan semakin menurun salah satunya dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Sesuai dengan yang diungkapkan Mulyadi bahwa “kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan sebuah perusahaan”.⁷ Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja prajurit adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan prajurit.

Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit, maka dari itu prajurit haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik, memiliki kegairahan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, secara umum penanganan prajurit TNI AD adalah terwujudnya prajurit yang profesional dicapai dengan peningkatan potensi prajurit. Prajurit merupakan asset utama bagi TNI AD karena tanpa prajurit tidak akan dapat berkembang, yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti modal, bahan mentah dan teknologi; tanpa didukung oleh manusia

⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III Cetakan Kedua, (Yogyakarta: STIE-YKPN, 2006), hlm. 442.

⁷ Mulyadi, *Akuntansi Biaya*, edisi 5, (Yogyakarta: Aditya Media, 2005), hlm. 116.

yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan.

Pada dasarnya lingkup manajemen sumber daya manusia terdiri atas pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan salah satu bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia, dalam menjabarkan kompensasi tersebut Yonkav 11/Serbu mengacu pada Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang TNI, pada Bab IV tentang pembinaan prajurit (Pasal 40 sampai dengan Pasal 48). Pasal-pasal tersebut mengatur penggunaan seragam dan atribut, kesempatan mengembangkan karier, kepangkatan, jabatan dan *sharing* jabatan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan masalah pengangkatan sampai pemberhentian. Khusus mengenai kesejahteraan diatur dalam bagian kelima dari Pasal 49 sampai dengan Pasal 52. Pada umumnya sebagian besar aspek kompensasi telah diatur dalam Undang-undang tersebut, namun implementasinya belum secara penuh dapat direalisasikan mengingat kemampuan anggaran negara untuk mendukung hal tersebut.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja prajurit. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik. Kompensasi perlu diberikan sesuai dengan harapan prajurit agar dapat melaksanakan kinerja yang baik. Sebaliknya prajurit yang tidak memiliki kedisiplinan dan kinerja prajurit yang baik dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kedisiplinan prajurit dan kinerja prajurit adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan prajurit akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan dan sebagainya. Baik yang sifatnya materiil maupun spiritual. Berdasarkan uraian di atas, untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka dilaksanakan penelitian lebih mendalam tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.

Tulisan ini berupaya untuk menjawab beberapa pertanyaan : a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kedisiplinan pada prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda di Jantho Kabupaten Aceh Besar? b. Apakah terdapat pengaruh

signifikan antara kompensasi dengan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda di Jantho Kabupaten Aceh Besar? c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit secara bersama-sama pada prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda di Jantho Kabupaten Aceh Besar?

Metodologi Penelitian

Teori Pendukung

Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.⁸ Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis institusi pada abad ke-21.⁹ Berdasarkan kedua definisi tersebut disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi institusi yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan.

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan-peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak¹⁰ atau kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.¹¹ Berdasarkan kedua pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya, sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, hlm. 12.

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 357.

¹⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm. 199.

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 208.

maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.¹²

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Teknik ini dipergunakan untuk menganalisis secara deskriptif dengan menggunakan tabulasi data yang didapat dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, pendekatan yang dilakukan adalah kuantitatif. Oleh karena itu untuk memperoleh data dipergunakan skala pengukuran ordinal sehingga instrumen yang dipergunakan dari masing-masing jawaban diberikan skala pengukuran dengan tipe/jenis skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik dalam penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian.¹³

Data primer yang akan diolah dalam penulisan merupakan hasil dari penyebaran angket kepada responden. Dimana angket/kuesioner yang digunakan adalah angket berstruktur yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman, pendapat atau perasaan responden.

Analisis Regresi Linier (Analitik)

a. Menggunakan Tabel *Analysis of Variance* (ANOVA)

Analisis Regresi Linier (Analitik) menggunakan Tabel ANOVA untuk melihat hasil dari pengujian hipotesis secara keseluruhan tentang ada tidaknya hubungan linier dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hipotesis nol (H_0) ditolak bila nilai *p-value F Test* < 0,05.

¹² R. Mathis, dan W.Jackson, *Human Resources Development Track MBA Series/*Terjemahan, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006), hlm. 65.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 86.

b. Menentukan Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat idaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson menggunakan persamaan (1).

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad \text{“persamaan(1)”}$$

c. Menghitung Koefisien Determinasi

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka dapat ditentukan besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin dan kinerja prajurit. Koefisien determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel eksogen sebab dengan kualitas informasi. Formula koefisien determinasi diperlihatkan pada persamaan (2).

$$R^2 Z(XY) = [PZX \ PZY] \begin{pmatrix} r_{XZ} \\ r_{YZ} \end{pmatrix} \quad \text{“persamaan(2)”}$$

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian secara parsial yaitu menguji kebermaknaan (*test of significance*) setiap koefisien jalur yang telah dihitung, dengan statistik uji pada persamaan (3).

$$t = \frac{P_{x_u x_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_u(x_1 x_2 \dots x_k)}) C_{ii}}{n - k - 1}}} \quad \text{“persamaan(3)”}$$

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.¹⁴ Adapun metode analisis regresi linear yaitu pada dasarnya ingin menguji

¹⁴ Sudigdo Sastroasmoro, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*, (Jakarta: Sagung Seto, 2008).

kebenaran dari suatu hipotesis penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Jadi, dalam penelitian ini akan di uji kebenaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan, motivasi kerja dan militansi prajurit. Peneliti menggunakan desain penelitian tersebut karena tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta imperik yang ditemui di lapangan tetapi juga melakukan analisis pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel lainnya yang ada dalam hipotesis.

Prosedur Penelitian

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kuantitatif adalah instrumen yang harus dibuat dan menjadi perangkat yang *independent*. Instrumen dibuat sebagus mungkin, apapun instrumen itu. Instrumen harus memiliki dua syarat yaitu reliabel dan valid. *Reliable* berarti hasil pengukuran konsisten dari waktu ke waktu. Valid berarti instrumen secara akurat mengukur objek yang harus diukur.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang merupakan buatan/disusun sendiri. Peneliti dalam pengumpulan data harus menyiapkan diri sebelum ke lapangan dengan melengkapi beberapa alat bantu seperti *laptop*, kamera, buku catatan, dan perlengkapan lain yang dibutuhkan dalam pengumpulan data. Dengan demikian diharapkan dapat diperoleh data-data yang valid.

Data Primer dan Data Sekunder

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dalam melakukan kegiatan dengan memakai kuesioner dalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden di Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda yakni orang yang menjawab kuesioner. Sumber data berbentuk responden ini digunakan dalam penelitian.

Data sekunder adalah data yang didapat melalui pihak lain seperti buku-buku di perpustakaan. Jurnal mengenai kompensasi dan kinerja dan hasil penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja serta situs internet jika diperlukan.

Cara Untuk Menguji Akuisisi Data

Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi dari instrumen penelitian yang telah digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item dalam suatu variabel dengan total skornya. Nilai korelasi yang dihasilkan akan diuji dengan nilai r_{tabel} untuk melihat apakah tiap instrumen sudah valid atau tidak. Nilai r_{tabel} ditentukan dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $n - 2$, dengan besar sampel $n=100$ maka didapatkan nilai $r_{tabel} = 0,165$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Kompensasi

| Butir Instrumen | Koefisien korelasi (r_{hitung}) | Koefisien korelasi (r_{tabel}) | Keterangan |
|-----------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,291 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,561 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,601 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,604 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,689 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,721 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,230 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,410 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,492 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,335 | 0,165 | Valid |

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen penelitian kompensasi terdiri atas 10 pertanyaan, dari hasil analisis validitas didapat bahwa nilai $r > 0,165$. Dengan demikian kesepuluh instrumen penelitian kompensasi tersebut sudah valid dan layak digunakan dalam penelitian. Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen penelitian kedisiplinan terdiri atas 10 pertanyaan, dari hasil analisis validitas didapat bahwa nilai $r > 0,165$. Dengan demikian kesepuluh instrumen penelitian kompensasi tersebut sudah valid dan layak digunakan dalam penelitian. Tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen penelitian kinerja juga terdiri atas 10 pertanyaan, dari hasil analisis validitas didapat bahwa nilai $r > 0,165$. Dengan demikian

kese puluh instrumen penelitian kompensasi tersebut sudah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Kedisiplinan

| Butir Instrumen | Koefisien korelasi (r_{hitung}) | Koefisien korelasi (r_{tabel}) | Keterangan |
|-----------------|--|---------------------------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,536 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,569 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,366 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,492 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,463 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,532 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,594 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,430 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,374 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,453 | 0,165 | Valid |

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2015

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Kinerja

| Butir Instrumen | Koefisien korelasi (r_{hitung}) | Koefisien korelasi (r_{tabel}) | Keterangan |
|-----------------|--|---------------------------------------|------------|
| Pertanyaan 1 | 0,646 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,406 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,200 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,519 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,768 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,407 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,719 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,572 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,690 | 0,165 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,570 | 0,165 | Valid |

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2014

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai *reliable* atau tidak. Maksud dari *reliable* adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Untuk pengujian reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* dan nilainya digunakan untuk melihat apakah instrumen sudah *reliable* atau tidak. Jika ditemukan bahwa nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,7 maka seluruh instrumen dikatakan *reliable*.

Tabel 4, Tabel 5, dan Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen penelitian yakni masing-masing untuk kompensasi, kedisiplinan, dan kinerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,815, 0,792, dan 0,814, atau lebih besar dari 0,7. Dengan demikian seluruh butir instrumen penelitian tersebut sudah *reliable* dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Reliability Statistics

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0,815 | 10 |

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kedisiplinan

Reliability Statistics

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0,792 | 10 |

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Reliability Statistics

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0,814 | 10 |

Hasil dan Pembahasan

Populasi dalam penelitian ini adalah prajurit di Batalyon Kavaleri Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda di Jantho, Kabupaten Aceh Besar sebanyak 576 prajurit.

Tabel 7. Populasi Penelitian

| No. | Unit Populasi | Jumlah |
|-----|---------------------------|--------|
| 1. | Markas Batalyon (Mayon) | 7 |
| 2. | Kompi Markas (Kima) | 176 |
| 3. | Kompi Panser (Kiser) 111 | 85 |
| 4. | Kompi Penyerbu (Kibu) 112 | 77 |
| 5. | Kibu 113 | 133 |
| 6. | Kibu 114 | 81 |
| | Rekapitulasi | 576 |

Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi dan merupakan representasi dari populasi. Dari populasi sebanyak 576 prajurit, diperoleh 85 responden. Untuk meningkatkan validitas penelitian maka jumlah responden dibulatkan ke atas menjadi 100 orang.

$$\begin{aligned} S &= \frac{d^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + d^2 \cdot P \cdot Q} \\ &= \frac{(1)^2 (576)(0,5)(0,5)}{(0,05)^2 (576-1) + (1)^2 (0,5)(0,5)} \\ &= 85 \end{aligned}$$

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja

Perhitungan Matriks Korelasi Kompensasi Terhadap Kedisiplinan

Tabel 8 dan Tabel 9 memperlihatkan model *summary* korelasi kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja. R yang disebut juga koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kedisiplinan adalah sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara kompensasi dengan kedisiplinan. Untuk kinerja diperoleh nilai R sebesar 0,522 yang bermakna terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi dengan kinerja.

Tabel 8. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,435 ^a | 0,189 | 0,181 | 2,257 | 2,028 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Perhitungan Matriks Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja

Tabel 9. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,522 ^a | 0,272 | 0,265 | 2,196 | 2,129 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan Analisis Regresi

Perhitungan Analisis Regresi Kompensasi terhadap Disiplin

Hipotesis statistik pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{xy} = 0 \text{ dan } H_1: \rho_{xy} \neq 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan dan jika nilai sig \geq 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan. Dari hasil analisis data dengan menggunakan perangkat

lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20 diperoleh hasil yang diperlihatkan pada Tabel 10.

Tabel.10 ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 116,407 | 1 | 116,407 | 22,860 | 0,000 ^b |
| Residual | 499,033 | 98 | 5,092 | | |
| Total | 615,440 | 99 | | | |

a. *Dependent Variable*: Kedisiplinan

b. *Predictors*: (Constant), Kompensasi

Tabel ANOVA digunakan untuk melihat hasil dari pengujian hipotesis secara keseluruhan tentang ada tidaknya hubungan linier dari variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 ditolak bila nilai *p-value F Test* < 0,05. Berdasarkan tabel ANOVA, nilai *p-value F test* sebesar 0,000 (< 0,05), maka tolak H_0 . Artinya secara keseluruhan variabel kompensasi mempunyai hubungan linier terhadap variabel kedisiplinan.

Tabel 11. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 30,242 | 2,503 | | 12,083 | 0,000 |
| Kompensasi | 0,290 | 0,061 | 0,435 | 4,781 | 0,000 |

a. *Dependent Variable*: Kedisiplinan

Tabel 11 digunakan untuk melihat hasil pengujian terkait ada tidaknya hubungan linier secara individual antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji yang digunakan adalah *t-test*. H_0 ditolak bila nilai *p t-test* < 0,05. Dari Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai *p* untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 (< 0,05) yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan dengan pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan sebesar 0,435 berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*. Kesimpulan dari hasil analisis menggunakan regresi linier untuk menguji hipotesis, didapat bahwa H_0

ditolak atau H_1 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.

Perhitungan Analisis Regresi Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis statistik pengaruh kompensasi terhadap kinerja prajurit Yonkav11/Serbu Kodam Iskandar Muda adalah sebagai berikut:

H_0 : $\rho_{xy} = 0$ dan H_1 : $\rho_{xy} \neq 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat, sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja prajurit Yonkav11/Serbu Kodam Iskandar Muda

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan dan jika nilai sig \geq 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan. Dari hasil analisis data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20 diperlihatkan pada Tabel 12.

Tabel 12. ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 176,900 | 1 | 176,900 | 36,666 | 0,000 ^b |
| Residual | 472,810 | 98 | 4,825 | | |
| Total | 649,710 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel 13. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|------------|--------|-------|-------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | 26,578 | 2,436 | | 10,909 | 0,000 |
| | Kompensasi | 0,358 | 0,059 | 0,522 | 6,055 | 0,000 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Berdasarkan Tabel 12, nilai *p-value F test* sebesar 0,000 (<0,05), maka tolak H_0 . Artinya secara keseluruhan variabel kompensasi mempunyai hubungan linier terhadap variabel kinerja. Dari Tabel 13 juga dapat dilihat bahwa nilai *p* untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 (<0,05) yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,522. Kesimpulan dari hasil analisis menggunakan regresi linier untuk menguji hipotesis, didapat bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.

Perhitungan Analisis Regresi Kompensasi terhadap Kedisiplinan Berimplikasi pada Kinerja

$$P_{.xy} \times r_{.xz} \times P_{.yz} \quad \text{“persamaan(4)”}$$

$$P_{.xy} \times r_{.xz} \times P_{.yz} = (0,435) \times (0,435) \times (0,522) = 0,099.$$

Jadi pengaruh kompensasi melalui kedisiplinan hanya memberikan tambahan pengaruh sebesar 9,9% terhadap kinerja.

Perhitungan Determinasi

Perhitungan Determinasi Kompensasi Terhadap Disiplin

Diperoleh nilai *R* sebesar 0,435 yang bermakna bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara kompensasi dengan kedisiplinan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas kompensasi terhadap variabel tergantung kedisiplinan dapat dilihat dari besarnya nilai *R Square (R²)* pada Tabel 14. Besarnya $R^2=0,189$ atau 18,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan sebesar 18,9% dan sisanya 91,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,435 ^a | 0,189 | 0,181 | 2,257 | 2,028 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Perhitungan Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja

Diperoleh R sebesar 0,522 yang bermakna bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi dengan kinerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas kompensasi terhadap variabel tergantung kinerja dapat dilihat dari besarnya nilai R Square (R^2) pada Tabel 15. Besarnya $R^2=0,272$ atau 27,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,522 ^a | 0,272 | 0,265 | 2,196 | 2,129 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis

Pengujian Kompensasi Terhadap Disiplin

Uji parsial untuk melihat variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan, maka dilakukan pengujian dengan uji-t dua pihak dengan menggunakan rumus statistik uji, persamaan (5), untuk menguji pasangan hipotesis dan alternatifnya, tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{(\alpha/2; n-k-1)}$.

$$t = \frac{P_{x_i x_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{x_i(x_1, x_2, \dots, x_k)}) C_{ii}}{n - k - 1}}} \quad \text{“persamaan(5)”}$$

Uji t parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

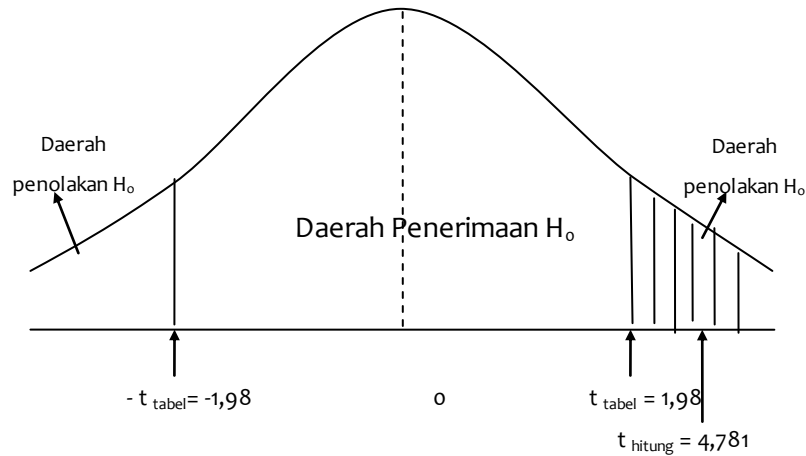
$$t_1 = \frac{0,435}{\sqrt{\frac{1-0,189) \times 1,024}{(100-1-1)}}} = 4,781$$

Tabel 16. Pengujian Hipotesis

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Kesimpulan |
|------------|--------------|-------------|---------------|
| Kompensasi | 4,781 | 1,98 | H_0 Ditolak |

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan ($t_{hitung} (4,781) > t_{tabel} (1,98)$).

Gambar 1. Kurva Uji-t Dua Pihak Variabel Kompensasi Terhadap Kedisiplinan



Pengujian Kompensasi terhadap Kinerja

Uji parsial untuk melihat variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap variabel kinerja, maka dilakukan pengujian dengan uji-t dua pihak dengan menggunakan rumus statistik uji, persamaan (5), untuk menguji pasangan hipotesis dan alternatifnya, tolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{(\alpha/2; n-k-1)}$. Uji t parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

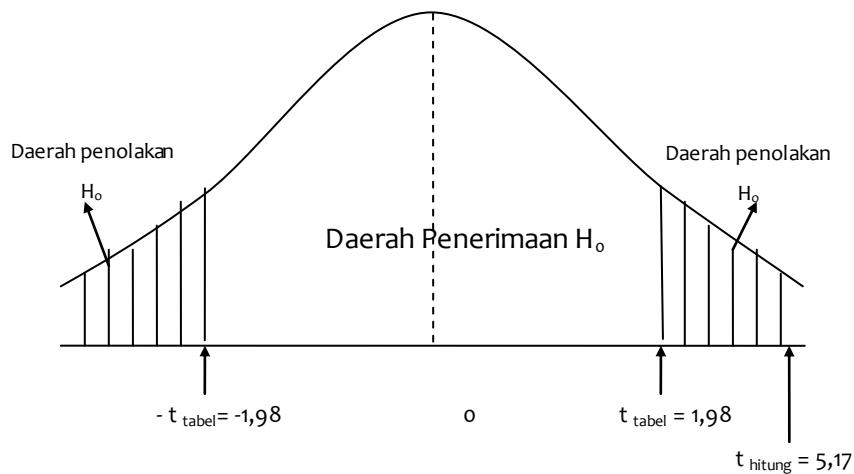
$$t_1 = \frac{0,522}{\sqrt{\frac{1-0,272) \times 1,374}{(100-1-1)}}} = 5,17$$

Tabel 17. Pengujian Hipotesis

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Kesimpulan |
|------------|--------------|-------------|---------------|
| Kompensasi | 5,17 | 1,98 | H_0 Ditolak |

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung}(5,17) > t_{tabel}(1,98)$).

Gambar 4.2, Kurva Uji-t Dua Pihak variabel Kompensasi Terhadap Kinerja



Kesimpulan

- Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial. Dari hasil penelitian, indikator yang paling menonjol adalah indikator cuti tahunan yang diberikan kepada setiap prajurit (87,8%) dimana cuti tahunan termasuk jenis kompensasi finansial yang bersifat langsung. Dengan demikian hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.
- Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sebagian besar responden menilai bahwa disiplin prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda dipersepsikan baik (84,32%) atau para prajurit telah menjalankan standar-standar organisasional dalam pelaksanaan tugas mereka di Yonkav 11/Serbu. Dengan demikian hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.

- c. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda dipersepsikan baik (82,54%). Dengan demikian hubungan antara teori dengan hasil penelitian ini sudah sesuai.
- d. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan dengan nilai pengaruh sebesar 0,435. Penilaian responden terhadap variabel kedisiplinan prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda akan naik, jika kompensasi dipersepsikan semakin baik oleh responden.
- e. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda dengan nilai pengaruh sebesar 0,522. Penilaian responden terhadap variabel kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda akan naik, jika kompensasi dipersepsikan semakin baik oleh responden.
- f. Pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda, yang berarti bahwa semakin baik penilaian responden terhadap kompensasi mengakibatkan semakin tinggi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda.
- g. Indikator kedisiplinan yang perlu diperhatikan antara lain prajurit yang tidak menaati peraturan instansi dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi, seluruh prajurit menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, dan setiap prajurit harus selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Untuk indikator kinerja yang perlu diperhatikan antara lain prajurit harus selalu berusaha untuk meningkatkan diri demi mencapai karir yang baik, setiap prajurit harus memiliki produktivitas yang tinggi, serta setiap ada masalah tugas prajurit harus berusaha untuk selalu mencari solusinya.

Saran

Saran Teoritis

Dari pembuktian analisis regresi linear yang diajukan penelitian ini, dapat digunakan oleh komando atas untuk menyusun strategi dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja Prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda melalui pemberian Kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung dalam bentuk finansial atau non finansial.

Penelitian ini hanya dilakukan terhadap faktor kompensasi sehingga adanya faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda dapat membuka peluang bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk melaksanakan penelitian yang lebih luas menggunakan variabel-variabel yang berbeda. Termasuk di dalamnya adalah mengadakan penelitian di lokasi yang berbeda untuk memperoleh kesimpulan yang lebih umum, sehingga dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kinerja Prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda sebagai sebuah bentuk profesionalisme prajurit dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa indikator kompensasi yang paling menonjol adalah dalam bentuk cuti tahunan sebesar 87,8%. Untuk itu disarankan kepada Danyonkav 11/Serbu agar memberikan cuti tahunan kepada seluruh prajurit secara bergantian guna menimbulkan tingkat kedisiplinan dan kinerja yang lebih baik.

Saran Praktis

Pemberian kompensasi yang saat ini sudah diberlakukan telah dijalankan dengan baik, namun perlu ditingkatkan lagi. Bahkan dapat ditingkatkan oleh komando atas dalam pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung untuk mengoptimalkan pencapaian sasaran dan tujuan pemberian kompensasi itu sendiri.

Kondisi kedisiplinan dan kinerja prajurit Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda dalam penelitian ini secara umum adalah baik, sehingga pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan perlu dipertahankan oleh Danyonkav 11/Serbu. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit

Yonkav 11/Serbu Kodam Iskandar Muda. Untuk itu hasil-hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam rangka peningkatan kedisiplinan dan kinerja prajuritnya. Melalui kompensasi dalam bentuk pemberian cuti tahunan, pemberian kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti pendidikan militer dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keahliannya, dan pemberian tanda jasa kepada setiap prajurit yang memiliki prestasi.

Daftar Pustaka

Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi. 2005. *Akuntansi Biaya*. Edisi 5. Yogyakarta: Aditya Media.
- Mathis, R. dan W.Jackson. 2006. *Human Resources Development Track MBA Series/ Terjemahan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sastroasmoro, Sudigdo. 2008. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: Sagung Seto.

